

Formation – Action

INTEGRER LA QUESTION DE L'ILLETTRISME DANS SON PROJET SOCIAL

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Développer sa sensibilité à la problématique et sa conviction des nécessités d'agir
- Etablir un diagnostic permettant d'identifier les besoins
- Mobiliser les différents acteurs pour que le projet soit porté par tous (décideurs, encadrement, représentants du personnel)
- Se rattacher à un projet collectif pour donner du sens à la démarche et engager les agents

PUBLIC

- directeurs des ressources humaines,
- directeurs de structure
- personnel administratif en charge de la Gestion des Ressources Humaines (AAH et ACH)

DUREE

2 journées en présentiel à l'ANFH

ET LIEUX

2 demi-journées d'accompagnement dans l'établissement

LA FORMATION

La formation en présentiel vise à s'outiller en matière de lutte contre l'illettrisme

Des repères pour comprendre

- ***Se familiariser avec la problématique***
 - Des mots pour en parler
 - Représentations de l'illettrisme
 - Stratégies de contournement et rejet de la formation
- ***Acquérir quelques éléments de contexte***
 - Evolution du monde du travail
 - Loi sur la formation professionnelle tout au long de la
 - Enquête information et vie quotidienne (IVQ) de l'INSEE
 - Illettrisme, Grande Cause Nationale 2013
- ***Identifier les enjeux et conséquences humaines, sociales et économiques de l'illettrisme***
 - Sphères personnelle / professionnelle
 - Catégories d'enjeux
 - Situations problèmes dans la Fonction Publique Hospitalière
- ***Repérer les salariés concernés et leurs besoins***
 - Premiers niveaux de qualification dans la FPH
 - Lien entre niveau de qualification et illettrisme
 - Repérage des situations d'illettrisme : freins et leviers
 - Prise en compte de la problématique illettrisme dans la politique d'évaluation des salariés
 - Personnes ressources, tuteurs : rôle et profil
- ***Savoir présenter l'action de formation et susciter l'adhésion de l'agent***
 - Articulation entre formation et situation de travail
 - Conditions d'une communication réussie
 - Présentation de l'action de formation
- ***Évaluer la formation, mesurer les résultats et l'impact au poste de travail et dans les services***
 - Mesure des résultats : indicateurs de réussite
 - Points de vigilance

Des outils pour agir

- *Connaître des expériences menées et identifier les facteurs de réussite*
 - Etude et analyse sur la base de 3 exemples
 - Les dix facteurs clés de réussite
- *Connaître l'offre de formation territoriale*
 - Ressources et partenaires institutionnels : ANLCI, CRI, collectivités, OPCA, branches professionnelles
 - Maillage territorial : cartographie des principaux lieux d'acquisition des CC
 - Réponses formatives : individualisation/collectif, sur/hors temps de travail, Intra/inter, scolaire/professionnel...
- *Connaître les outils existants*
 - Présentation du Référentiel des Compétences Clés en Situation Professionnelle (ANLCI)
 - Déclinaisons du référentiel pour quelques métiers : agent de service hospitalier, agent de restauration, brancardier, agent d'entretien et de maintenance
 - Outils de promotion et de communication : présentation d'une sélection de support (vidéo, affiches, plaquettes...)
- *Identifier les différentes étapes de mise en œuvre du projet*
 - Diagnostic du besoin et pré-mobilisation
 - Lancement et préfiguration du projet
 - Organisation de la formation : choix du prestataire, structuration, déroulement et évaluation de la formation
 - Evaluation du projet
- *Préparer la phase d'accompagnement individualisé*
 - Inventaire des documents à produire : engagement de la direction, charte de bonne pratique, procédure, documents de communication interne (affichage, courriers...)
 - Ebauche de rédaction des documents retenus
 - Proposition d'un outil diagnostic à compléter pour la phase d'accompagnement individualisée

L'ACCOMPAGNEMENT

L'accompagnement individualisé vise à affiner un diagnostic et à planifier un plan d'actions adapté à la culture et au contexte de l'établissement

- *Validation d'un diagnostic pour identifier et répondre aux besoins de l'établissement*
 - En lien avec les données de cadrage de l'établissement, l'historique et méthode d'élaboration du projet social de l'établissement, les axes prioritaires : établissement d'un diagnostic et analyse de la GRH sur les questions de l'illettrisme ;
 - Identification des contraintes organisationnelles de l'établissement
- *Construction d'un plan d'action pour mobiliser les différents acteurs de l'établissement*
 - Identification des enjeux pour l'établissement afin de donner un sens politique fort à la démarche
 - Plan d'actions pour la mobilisation des différents acteurs : décideurs, encadrement de proximité, IRP, agents
 - Plan de communication : choix d'une stratégie adaptée à l'organisation interne de l'établissement
 - Tableau de bord des actions à mener
 - Définition du calendrier et des acteurs, pour les quatre axes suivants : mobilisation, communication, mise en œuvre des formations, évaluation du projet
- *Rédiger les documents supports*
 - Personnalisation des documents supports choisis
 - Prise en compte du contexte et de la culture de l'établissement
 - Accompagnement à la rédaction